Comité des griefs des Forces canadiennes
Canadian Forces Grievance Board

TOURNÉ VERS L'AVENIR

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES • **RAPPORT ANNUEL 2009**

Canada

Comité des griefs des Forces canadiennes 2010
Numéro de catalogue DG1-2009
ISBN 978-1-100-51039-2

TOURNÉ VERS L'AVENIR

COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES • **RAPPORT ANNUEL 2009**

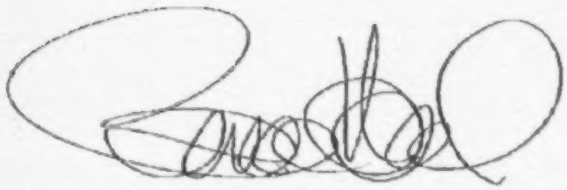
Le 31 mars 2010

L'honorable Peter MacKay
Ministre de la Défense nationale
Quartier général de la Défense nationale
Édifice Mgén Georges R. Pearkes
101, promenade Colonel By
Ottawa (Ontario)
K1A 0K2

Monsieur le Ministre,

Conformément au paragraphe 29.28(1) de la *Loi sur la défense nationale*, je vous soumets le rapport d'activités du Comité des griefs des Forces canadiennes pour l'année 2009 qui doit être déposé devant le Parlement.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes meilleurs sentiments.



Bruno Hamel
Le président

TABLE DES MATIÈRES

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET PREMIER DIRIGEANT vi

LE COMITÉ DES GRIEFS DES FORCES CANADIENNES 1

Contexte des griefs 1

Structure du Comité 2

Le système des griefs 2

BILAN DE L'ANNÉE 3

Repositionnement pour l'avenir 3

Processus solides et appropriés 3

Un nouveau modèle de renvoi des griefs 4

Recommandations systémiques 4

Système de vidéoconférence 5

Une approche intégrée pour communiquer avec les parties concernées 5

Changement de nom 6

Révision de l'énoncé Mission, vision et valeurs 6

Initiatives au niveau organisationnel 7

Statistiques opérationnelles 8

Un examen en temps opportun 8

Un examen indépendant 8

Valeur ajoutée pour les Forces canadiennes 9

Charge de travail en 2009 10

SOMMAIRES DE CAS 11

RECOMMANDATIONS SYSTÉMIQUES 16

TABLEAU FINANCIER 19

MEMBRES ET EMPLOYÉS DU COMITÉ 20

COMMUNIQUER AVEC NOUS 22

MESSAGE DU PRÉSIDENT ET PREMIER DIRIGEANT

C'est avec grand plaisir que je vous soumets le Rapport annuel 2009 du Comité des griefs des Forces canadiennes, mon premier en tant que président.

En 2010, le Comité célébrera son dixième anniversaire. L'approche de cette date importante a été l'occasion pour nous, au cours des douze derniers mois, de réfléchir à nos réalisations et de commencer à préparer l'avenir. Le titre de ce rapport, *« Tourné vers l'avenir »*, correspond parfaitement à cet état d'esprit.

Au terme de près de dix ans d'activité, le Comité a acquis un savoir-faire sans pareil en matière d'examen des griefs militaires et sa contribution précieuse au règlement des plaintes au sein des Forces canadiennes est désormais bien reconnue. Ces assises solides nous ont permis d'envisager l'avenir avec confiance et de nous lancer le défi de trouver de nouvelles façons d'améliorer encore plus le processus des griefs des Forces canadiennes, et d'inciter nos partenaires à en faire de même.

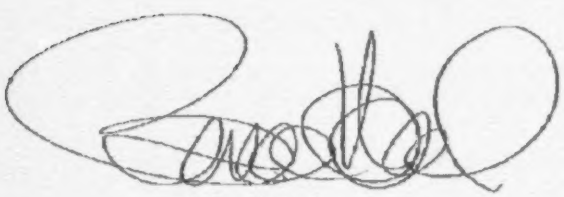
Au cours des douze derniers mois, nous avons donc restructuré le Comité et amélioré et rajusté nos procédures pour faire en sorte que le processus d'examen interne soit bien intégré et plus efficace. Ces rajustements nous ont permis d'obtenir les résultats de productivité impressionnants présentés dans ce rapport. En même temps, au terme de discussions avec les Forces canadiennes, nous avons mis à l'essai un nouveau modèle de renvoi des griefs qui, nous le croyons, améliorera encore plus l'équité et la transparence du système des griefs militaires.

Il y a quelques mois, le Comité a lancé une autre initiative importante en commençant la publication des recommandations systémiques qu'il présente au chef d'état-major de la Défense. Lors de l'examen des griefs, le Comité constate parfois qu'un problème lié au contenu ou à l'application d'une politique ou d'un règlement pourrait toucher plus d'un militaire. Le Comité soumet alors une « recommandation systémique » au chef d'état-major de la Défense pour le mettre au courant de la situation.

Au fil des ans, le Comité a eu pour priorité de partager avec les parties concernées les connaissances qu'il accumule dans le cadre de son examen des griefs, de manière à ce qu'elles puissent bénéficier d'une connaissance et d'une compréhension accrues des enjeux qui touchent les membres des Forces canadiennes. La publication des « recommandations systémiques » est un autre pas dans cette direction. Elle fait partie des efforts constants que le Comité déploie pour contribuer à l'efficacité du système des griefs militaires et aux bien-être et moral des membres des Forces canadiennes.

Simultanément, les efforts fournis au niveau des services administratifs ont continué d'assurer le soutien nécessaire à l'organisation, tout en veillant à ce que nos activités soient compatibles avec les priorités du gouvernement, ainsi qu'avec les valeurs et l'excellence en gestion de la fonction publique.

Alors que nos employés et membres du Comité, tous dévoués à la tâche, clôturent une nouvelle année de travail acharné, j'ai confiance que nous disposons des bonnes compétences et de la détermination nécessaires pour guider notre organisation vers la concrétisation des deux volets de notre vision : *être un tribunal administratif modèle qui fait preuve de professionnalisme et qui adopte des pratiques de bonne gouvernance et des processus équitables, et être un centre d'expertise pour les griefs militaires.*



Bruno Hamel
Le président

Le Comité des griefs des Forces canadiennes

MANDAT

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est un tribunal administratif indépendant qui relève du Parlement par l'entremise du ministre de la Défense nationale.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes examine les griefs militaires qui lui sont référés, conformément à l'article 29 de la *Loi sur la défense nationale*, et rend des conclusions et des recommandations au chef d'état-major de la Défense et au militaire qui a soumis le grief.

CONTEXTE DES GRIEFS

L'article 29 de la *Loi sur la défense nationale* (LDN) prévoit que tout officier ou militaire du rang qui s'estime lésé par une décision, un acte ou une omission dans les affaires des Forces canadiennes (FC) a le droit de déposer un grief. L'importance de ce droit ne peut être minimisée car, à quelques exceptions près, il s'agit de la seule procédure formelle de plainte dont disposent les membres des FC.

Depuis sa création en 2000, le Comité des griefs des Forces canadiennes (CGFC) représente la composante externe et indépendante du système de règlement des griefs des FC.

Conformément à la LDN et à l'article 7.12 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes*, le Comité examine tous les griefs militaires qui lui sont soumis par le chef d'état-major de la Défense (CEMD). À la suite de cet examen, le Comité présente ses conclusions et recommandations au CEMD et en envoie simultanément une copie au (à la) plaignant(e). C'est toutefois au CEMD qu'il revient de prendre la décision définitive et exécutoire concernant le grief. Le CEMD n'est pas lié par les conclusions et recommandations du Comité. Toutefois, s'il choisit de s'en écarter, il doit en expliquer les raisons par écrit.

Dans la mesure où les circonstances et l'équité le permettent, le Comité doit également agir avec célérité et sans formalisme.

Les types de griefs qui doivent être obligatoirement renvoyés devant le Comité incluent les griefs ayant trait à des mesures administratives émanant de suppressions ou déductions de solde et d'indemnités, d'un retour à un grade inférieur ou d'une libération des FC; à l'application et à l'interprétation de certaines politiques des FC incluant les conflits d'intérêts, le harcèlement ou la conduite raciste; à la solde, aux indemnités et à d'autres prestations financières; ainsi qu'au droit à des soins médicaux et dentaires.

Le CEMD doit aussi renvoyer devant le Comité les griefs qui ont trait à une de ses décisions ou un de ses actes à l'égard d'un officier ou d'un militaire du rang. Le CEMD peut aussi, à sa discrétion, renvoyer tout autre grief devant le Comité.

Le processus des griefs des Forces canadiennes est constitué de deux paliers : le palier de l'autorité initiale et celui de l'autorité de dernière instance. Certains types de griefs doivent être obligatoirement référés au Comité des griefs des Forces canadiennes. Le chef d'état-major de la Défense peut, à sa discrétion, renvoyer tout autre type de grief devant le Comité.

STRUCTURE DU COMITÉ

Le Comité est formé de membres nommés par le gouverneur en conseil. Les membres, individuellement ou en groupe, examinent les griefs pour lesquels ils émettent des conclusions et recommandations.

En vertu de la LDN, le gouverneur en conseil doit nommer un président à temps plein, au moins un vice-président à temps plein et un vice-président à temps partiel. Il peut aussi nommer d'autres membres, à temps plein ou à temps partiel, selon les besoins du Comité. Les membres sont nommés pour une période maximale de quatre ans, avec possibilité de renouvellement.

Le personnel du CGFC a pour rôle de soutenir les membres du Comité. Les agents de griefs et les conseillers juridiques travaillent en étroite collaboration avec les membres du Comité pour effectuer des analyses et émettre des avis sur une vaste gamme de questions. Les services administratifs du Comité sont notamment responsables de la planification stratégique, des rapports sur le rendement, des ressources humaines, des finances, de la gestion et de la technologie de l'information, ainsi que des communications.

LE SYSTÈME DES GRIEFS

Le système de règlement des griefs des FC comprend deux paliers et commence avec le commandant du (de la) plaignant(e).

Palier I : Examen par l'autorité initiale (AI)

- **Étape 1** : Le plaignant (ou la plaignante) présente le grief par écrit à son commandant.
- **Étape 2** : Le commandant agit à titre d'AI s'il (elle) peut accorder le redressement demandé, sinon, le commandant doit faire parvenir le grief à l'officier supérieur responsable de traiter de l'objet du grief. Cependant, si le grief est lié à un acte personnel d'un officier qui aurait dû agir en tant qu'AI, le grief est transmis directement à l'officier au prochain rang supérieur qui peut agir à titre d'AI.
- **Étape 3 :** Si le plaignant (ou la plaignante) est satisfait(e) de la décision rendue par l'AI, le processus de règlement du grief prend fin.

Palier II : Examen par l'autorité de dernière instance (ADI)

Les plaignants qui ne sont pas satisfaits de la décision rendue par l'AI peuvent demander l'examen de leur grief par l'ADI, qui est le CEMD ou son (sa) délégué (e).

- **Étape 1** : Le plaignant (ou la plaignante) présente son grief par écrit au CEMD pour examen et règlement.
- **Étape 2** : Selon l'objet du grief, le CEMD peut être obligé, ou peut décider, de transmettre le grief au Comité. Quand il reçoit un grief, le Comité effectue une analyse et présente ses conclusions et recommandations simultanément au CEMD et au plaignant (à la plaignante). L'ADI rend ensuite la décision finale concernant le grief.

Le Comité des griefs des Forces canadiennes assure l'examen indépendant et externe des griefs des militaires. Grâce à cet examen, le Comité renforce la confiance des militaires dans le processus des griefs des Forces canadiennes et en accroît l'équité.

Bilan de l'année

AU COURS DE LA DERNIÈRE DÉCENNIE…

… les Forces canadiennes et leur personnel ont bénéficié de l'examen externe des griefs militaires par le Comité des griefs des Forces canadiennes. Le Comité demeure résolu à maximiser sa contribution à l'examen des griefs militaires ainsi qu'au bien-être et au moral des membres des Forces canadiennes.

REPOSITIONNEMENT POUR L'AVENIR

Au terme de près de dix ans d'activité, le Comité a acquis un savoir-faire unique en matière d'examen des griefs militaires et sa contribution à l'équité et à la transparence du règlement des plaintes au sein des FC est désormais reconnue. S'appuyant sur ces fondements solides, le Comité a pris des mesures en 2009 pour se repositionner afin de se préparer à de nouveaux changements et défis, tout en demeurant résolu à maximiser sa contribution au processus d'examen des griefs militaires, ainsi qu'au bien-être et au moral des membres des FC. L'an dernier, les initiatives opérationnelles et de gestion du Comité ont visé à exploiter la maturité et l'expérience de l'organisation pour en préparer l'avenir. Ce faisant, le CGFC a pris le temps de réfléchir aux défis et aux réalisations de la dernière décennie afin d'en tirer des leçons précieuses pour améliorer ses processus et accroître son efficacité.

Processus solides et appropriés

Au fil des ans, les mesures continues que le Comité a prises pour rajuster et améliorer ses processus ont donné des résultats impressionnants. En effet, la durée d'examen a été ramenée à une moyenne de 4,9 mois pour les griefs reçus et complétés en 2009. Il s'agit d'une amélioration considérable comparativement à la norme de productivité du CGFC (six mois) et aux délais des années précédentes (8,7 mois en 2008 et 9,5 mois en 2007). Ces résultats sont décrits plus en détail dans la section du rapport portant sur les Statistiques opérationnelles.

Dans un objectif de rendement optimal, le Comité a restructuré ses opérations en fusionnant ses directions de l'analyse des griefs et des services juridiques. En outre, le Comité s'est orienté vers un processus d'examen interne plus intégré, dans le cadre duquel le membre du Comité saisi du dossier, ainsi que le (la) chef d'équipe, l'agent(e) de griefs et l'avocat(e) qui y sont assignés, participent à une conférence de cas dès les premières étapes de l'examen. Les changements ont permis de gagner un temps considérable et d'améliorer le contrôle de la qualité des conclusions et des recommandations du Comité.

En 2009, comme dans les années précédentes, le Comité n'a ménagé aucun effort pour faire en sorte que les griefs soient examinés dans les meilleurs délais.

Que se passe-t-il lorsque le Comité reçoit un grief?

Le processus actuel d'examen des griefs comporte trois étapes : la réception du grief, l'examen du grief et la rédaction et la présentation des conclusions et recommandations.

La réception du grief :

À la réception d'un grief, le Comité envoie un accusé de réception au plaignant ou à la plaignante afin de lui communiquer l'information contenue dans le dossier et de l'inviter à transmettre des observations, ou des documents, supplémentaires relatifs à son grief.

L'examen du grief :

Un membre du Comité, aidé d'un(e) chef d'équipe, d'un(e) agent(e) de griefs et d'un(e) avocat(e), examine le grief. Si nécessaire, des documents supplémentaires sont obtenus, ajoutés au dossier et communiqués au plaignant ou à la plaignante.

Conclusions et recommandations :

Le membre du Comité donne des instructions à l'agent(e) de griefs afin d'établir les conclusions et les recommandations finales à des fins d'approbation par le membre du Comité. Les conclusions et les recommandations sont ensuite acheminées simultanément au chef d'état-major de la Défense (CEMD) et au plaignant ou à la plaignante.

À partir de ce moment, le Comité n'est plus responsable du dossier, même s'il continue à faire un suivi pour en connaître l'issue. Le plaignant ou la plaignante reçoit une décision directement de l'autorité de dernière instance (ADI), c'est-à-dire du CEMD ou de son (sa) délégué(e).

Bien que l'ADI ne soit pas liée par les conclusions et recommandations du Comité, elle doit, si elle est en désaccord, en fournir les raisons par écrit au Comité et au plaignant ou à la plaignante.

Un nouveau modèle de renvoi des griefs

En 2009, de concert avec les FC, le CGFC a amorcé l'évaluation d'un nouveau modèle de renvoi des griefs qui, de l'avis du Comité, permettra d'améliorer l'équité et la transparence du processus d'examen des griefs militaires. La réglementation en vigueur stipule que certains types de griefs seulement sont renvoyés au Comité pour examen. Par conséquent, les plaignants dont le grief a atteint le niveau de l'ADI ne peuvent pas tous bénéficier d'un examen externe de leur plainte.

Dans le cadre de cette nouvelle « approche de principe » pour le renvoi des griefs, le Comité examinerait tous les griefs que les FC n'ont pas été en mesure de régler de manière satisfaisante pour le plaignant ou la plaignante. Dans de tels cas, le CEMD et le membre des FC bénéficieraient de l'examen indépendant du Comité avant qu'une décision finale ne soit rendue. Le CEMD a souscrit à l'initiative de l'« approche de principe » dans son *Rapport annuel sur le système des griefs des Forces canadiennes*. Des modifications à la LDN et à son règlement d'application seraient nécessaires pour mettre en œuvre ce nouveau modèle.

Recommandations systémiques

Au cours de l'examen de différents griefs, le Comité découvre parfois qu'un problème au niveau du contenu ou de l'application d'une politique ou d'un règlement touche plus d'un militaire. Le Comité prépare alors une recommandation systémique qui est clairement énoncée et soulignée dans ses conclusions et recommandations, afin d'informer le CEMD de l'existence potentielle d'un problème plus étendu. Afin de faire connaître ces problèmes, le Comité a commencé en 2009 à publier ces recommandations systémiques sur son site Web. Le Comité compte faire un suivi de chaque recommandation systémique jusqu'à ce que le CEMD prenne une décision. Si le CEMD décide de donner suite à une recommandation systémique, le Comité compte surveiller les progrès accomplis jusqu'à la mise en œuvre des décisions prises.

« Nous voulons louer [le membre du Comité] pour son excellente analyse équilibrée de la situation à laquelle notre client a été confronté et pour les conclusions et recommandations raisonnées qu'il a formulées. Bien que l'issue ne soit pas entièrement favorable à notre client, nous croyons qu'il s'agit d'une conclusion acceptable au grief de notre client et nous sommes heureux de reconnaître le professionnalisme dont votre comité a fait preuve lors de l'examen du grief de notre client. »

Colonel (retraité) Michel W. Drapeau, avocat

Système de vidéoconférence

Afin d'améliorer son efficacité et sa souplesse, le Comité a commencé en 2009 à mettre en place un système de vidéoconférence. Cette nouvelle technologie engendrera des économies considérables en réduisant les déplacements à Ottawa des membres à temps partiel du Comité, qui vivent dans différentes régions du pays, pour participer aux activités du Comité. Plus important encore, cette nouvelle capacité permettra aux membres du Comité d'interagir directement et facilement avec les membres du personnel du Comité assignés à un dossier lors des conférences de cas.

De plus, cet équipement pourra être utilisé lors des audiences organisées par le Comité pour recueillir les témoignages de personnes se trouvant dans des régions éloignées.

L'acquisition d'un équipement de vidéoconférence s'inscrit également dans la planification de la continuité et de la reprise des activités du Comité puisqu'elle offre une solution de rechange pour permettre aux membres et au personnel du Comité de communiquer et d'assurer la gestion de l'organisation si une crise se déclenche et perturbe les voies de communication et les activités professionnelles régulières.

Compte tenu de ses excellentes possibilités d'expansion et de sa compatibilité avec d'autres systèmes, cette technologie est viable pour un grand nombre d'années.

Une approche intégrée pour communiquer avec les parties concernées

Au cours de la dernière année, le Comité s'est fixé comme objectif de partager avec les parties concernées les connaissances qu'il accumule en examinant les griefs, de manière à ce que ces parties puissent mieux connaître et comprendre les enjeux affectant les membres des FC. En communiquant avec les parties concernées, le Comité favorise aussi l'établissement de voies de communication efficaces et ouvertes entre les principaux intervenants dans le processus des griefs, pour le bénéfice à la fois des décideurs et des plaignants. En outre, l'amélioration des communications favorise l'efficacité du processus de règlement des griefs militaires en garantissant que toutes les parties concernées comprennent le fonctionnement de ce processus.

Pour ce faire, le Comité a augmenté et diversifié ses activités de communications externes et a établi des contacts avec les parties concernées à tous les niveaux au sein des FC par l'entremise de publications, de visites des bases, de réunions régulières, d'exposés présentés dans divers cadres, et en participant à des conférences et activités des FC. Le Comité s'est particulièrement attaché à communiquer aux décideurs les nombreuses leçons précieuses à retenir de son examen de plus de 1 200 dossiers depuis 2000.

Publications

Deux Bulletins *insérés dans* La Feuille d'érable

La communication de l'information aux membres des FC sur les dossiers dont le Comité est saisi peut améliorer leur compréhension des règlements, politiques et lignes directrices qui les touchent. Pour joindre les membres du FC, le Comité a publié en 2009 deux *Bulletins* qui ont été insérés dans *La Feuille d'érable*, l'hebdomadaire national du ministère de la Défense nationale (MDN) et des FC. Dans le premier numéro, publié en février, le Comité a informé les membres des FC au sujet de son rôle et a décrit comment ses conclusions et recommandations pouvaient améliorer l'équité et la transparence du processus des griefs militaires. Le deuxième *Bulletin*, publié en septembre, présentait un article sur la procédure à suivre pour déposer un grief de manière conforme aux règlements.

Une nouvelle édition de Perspectives

Le Comité a publié une deuxième édition de *Perspectives*, son bulletin destiné essentiellement aux officiers supérieurs au quartier général du MDN. Grâce à l'examen des différents griefs, le Comité peut cerner des tendances générales, des politiques contradictoires ou inadéquates, des domaines de mécontentement et des problèmes de nature systémique. *Perspectives* a été créé en 2008 pour communiquer ces renseignements précieux aux décideurs et aux professionnels clés participant au règlement des conflits au sein des FC.

Nouveaux numéros du cyberBulletin

Le trimestriel *cyberBulletin* s'est révélé un outil de communication valable. Disponible sur le site Internet du CGFC, ce bulletin électronique met en lumière des dossiers en cours intéressants dont le Comité est saisi, les conclusions et recommandations du Comité ainsi que la décision finale du CEMD dans chacun de ces dossiers. Le *cyberBulletin* fournit également des statistiques mises à jour sur l'examen des griefs et les activités du Comité.

Site Internet

Toutes les publications du Comité sont disponibles sur son site Internet. Ce dernier est régulièrement mis à jour et des sommaires de cas, des recommandations systémiques et autres renseignements connexes y sont affichés au fur et à mesure.

www.cgfc-cfgb.gc.ca

Visites de bases

En visitant des bases militaires, le Comité étend son champ de rayonnement sur le terrain. Ces visites offrent aux membres des FC la possibilité de communiquer directement leurs questions et préoccupations relatives au règlement des griefs et de se renseigner sur le travail et les procédures du Comité. D'autre part, elles permettent aux membres du Comité et aux agents de griefs de mieux comprendre les conditions de service et les défis au sein des FC. Plus important encore, ces visites procurent parfois aux membres du Comité l'occasion de savoir, de manière anticipée, quels politiques et règlements suscitent le mécontentement. À titre d'exemple, lors d'une visite récente, plusieurs membres de l'effectif de différentes bases ont soulevé des préoccupations au sujet d'une application plus restrictive de la politique de réinstallation des FC. Peu de temps après, le Comité a reçu un grief relatif à cette question.

En 2009, des membres et des cadres supérieurs du Comité ont visité la base des Forces maritimes de l'Atlantique à Halifax où la délégation a tenu des séances d'information avec des membres de l'état-major pour expliquer le rôle unique du CGFC dans le règlement des griefs militaires. Plus tard au cours de l'année, des membres du Comité, des agents de griefs et des avocats ont visité la huitième escadre de la base de Trenton où ils ont fait des exposés, rencontré des cadres intermédiaires et répondu à des questions sur le processus des griefs des FC et le rôle du Comité dans ce processus.

Formation et présentations

Le Comité a présenté des exposés dans le cadre des cours de qualification des adjudants-chefs et premiers maîtres de première classe, en avril et en septembre, et a fait de même lors du symposium du directeur général des carrières militaires, en octobre.

Changement de nom

En 2009, le Comité a continué de poursuivre les démarches pour changer de nom. Le Comité croit que son nom actuel n'est pas représentatif du rôle unique et externe que le Parlement lui a confié. Bien au contraire, ce nom contribue souvent à un malentendu courant qui fait croire que le Comité est une organisation interne du MDN et des FC.

Lors des visites de bases, des conférences de formation, des cours de leadership et des campagnes de communication, tant le CGFC que le Directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes, l'organisme des FC responsable de la gestion du système des griefs militaires, consacrent des efforts substantiels à préciser leurs rôles et leurs responsabilités respectifs. Malgré ces efforts, la confusion demeure.

Pour éliminer cette confusion et préciser son rôle, le Comité a suggéré de changer son nom pour *Comité externe d'examen des griefs militaires*. Au cours de discussions avec le MDN et les FC, les parties concernées n'ont exprimé aucune réserve majeure face à cette proposition. Toutefois, ce changement de nom nécessiterait une modification de la LDN. Le Comité espère que le changement de nom sera inclus dans les prochains amendements de la LDN.

Révision de l'énoncé Mission, vision et valeurs

Après dix ans d'activité, le Comité a décidé qu'il était temps de revoir l'énoncé Mission, vision et valeurs pour prendre en compte la réalité et les aspirations actuelles de l'organisation. En rédigeant le nouvel énoncé, le CGFC avait pour objectif de décrire le rôle unique que le Comité joue dans le règlement des plaintes des FC et de souligner sa valeur ajoutée. Un autre objectif était de renforcer les principes et les valeurs du Comité de manière à ce que tous les employés du CGFC puissent adopter ces valeurs comme les leurs.

Mission

Assurer l'examen indépendant et externe des griefs militaires pour renforcer la confiance des membres dans le processus des griefs des Forces canadiennes et en accroître l'équité.

Vision

Le Comité des griefs des Forces canadiennes est le centre d'expertise en matière de griefs militaires et un tribunal administratif modèle, grâce à ses processus équitables et efficaces, son professionnalisme et sa bonne gouvernance.

Valeurs

Excellence : Nous nous efforçons d'atteindre le plus haut degré d'excellence par une amélioration et un leadership continuels.

Intégrité : Nous nous engageons à être équitables et transparents dans nos processus, nos actions et nos décisions.

Respect : Nous nous engageons à être courtois et professionnels dans nos rapports avec les autres.

Apprentissage : Nous nous engageons à maintenir un milieu de travail qui favorise la créativité, l'innovation et le perfectionnement personnel.

Imputabilité : Nous adhérons au code de valeurs et d'éthique de la fonction publique et assumons la responsabilité de nos actes.

Initiatives au niveau organisationnel

Évaluation quinquennale du rendement du Comité

Tous les ministères sont tenus d'effectuer, chaque cinq ans, un examen détaillé de leurs programmes. Conformément à cette exigence, le Comité a lancé en 2009 une nouvelle évaluation de son rendement. Cette évaluation fournira au Comité une rétroaction précieuse qui l'aidera à se préparer pour l'avenir. La portée de l'évaluation est limitée aux services du CGFC dont bénéficient directement les FC et leurs membres.

L'évaluation se concentrera sur les cinq points clés dont il faut traiter dans une évaluation de programme : la nécessité continue du programme; l'harmonisation avec les priorités officielles; l'harmonisation avec les rôles et les responsabilités du gouvernement fédéral; l'obtention des résultats escomptés; et la démonstration de l'efficience et de la rentabilité.

L'évaluation sera menée à terme en 2010 et affichée sur le site Internet du Comité.

Environnement de travail

Langues officielles

Le greffier du Conseil privé a indiqué dans son *Seizième rapport annuel au Premier ministre sur la fonction publique du Canada*, que la promotion de la dualité linguistique du Canada dans la fonction publique constitue l'une de ses priorités.

Le 40e anniversaire de la *Loi sur les langues officielles* en 2009 a donc procuré au Comité une occasion de réitérer son engagement à continuer d'offrir un milieu de travail où les employés peuvent utiliser la langue officielle de leur choix, tout en soutenant et en encourageant ceux qui acquièrent des compétences dans la deuxième langue officielle. Une formation a été offerte aux employés et un atelier sur les langues officielles a été organisé pour l'ensemble du personnel.

Équité en matière d'emploi

Une autre priorité du greffier, qu'il a énoncée dans son *Plan d'action pour le renouvellement de la fonction publique*, consiste à combler l'écart de la représentation des membres de groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi dans la fonction publique, et en particulier les membres des minorités visibles. Pour donner suite à cette priorité, le Comité a élaboré et mis en œuvre de nouvelles stratégies de dotation et au 31 décembre 2009, il avait réussi à doubler la représentation des minorités visibles au sein de son effectif, de 2,5 % l'année précédente à 5,4 %. Le Comité a aussi augmenté la représentation des trois autres groupes désignés aux fins de l'équité en matière d'emploi.

Le CGFC continue de souscrire au *Plan d'action pour le renouvellement de la fonction publique* et a inclus des buts et des objectifs liés à l'équité en matière d'emploi dans tous ses documents de planification organisationnelle.

Protocoles de sécurité

Afin d'assurer les normes de sécurité les plus élevées possibles, le Comité a produit un Guide de la sécurité, qui éclaire les employés sur leurs responsabilités en matière de sécurité dans leurs activités quotidiennes. Le Guide fournit des lignes directrices sur la classification des documents, la sécurité des biens, l'entreposage, la transmission et le transport de documents ainsi que d'autres sujets liés à la sécurité.

Le comité a aussi complété de nombreux éléments d'une révision et d'une mise à jour exhaustive de son Plan de continuité et de reprise des activités afin de déterminer les mesures à prendre dans l'éventualité où une crise majeure perturberait ses activités régulières.

Bibliothèque virtuelle

Pour fournir à son personnel des outils de travail efficaces et durables, le Comité a lancé une initiative de gestion du savoir visant à créer une *bibliothèque virtuelle* en ligne. Grâce à cette bibliothèque, les membres du Comité, les chefs d'équipes, les agents des griefs et les avocats pourront trouver plus rapidement et plus facilement des références et des outils de recherche en ligne pour les aider dans leur travail.

Examen du modèle logique et des résultats stratégiques

Le premier modèle logique du CGFC avait été présenté dans le Cadre de gestion et de responsabilisation axé sur les résultats de 2004. Ce modèle a été révisé en 2009 de manière à ce qu'il exprime mieux les objectifs du CGFC au fil de son évolution. Le modèle logique assure l'harmonisation avec les résultats stratégiques du Comité tel que défini dans son architecture des activités de programme ainsi que dans la *Structure de gestion, des ressources et des résultats* du Secrétariat du Conseil du Trésor. Le nouveau modèle logique sera un outil précieux pour l'évaluation en cours et future des réalisations du Comité.

STATISTIQUES OPÉRATIONNELLES

Le rendement opérationnel est une priorité du Comité. Il représente sa contribution continue à l'équité et à l'efficacité du processus des griefs militaires et garantit que ses conclusions et recommandations sont émises dans les meilleurs délais et qu'elles sont de qualité supérieure. Afin de maintenir une productivité optimale et l'excellente qualité de ses services, le Comité évalue régulièrement ses processus d'examen internes et surveille et évalue de près ses délais de production, sa charge de travail et ses prévisions de planification. Cet exercice rigoureux permet au Comité de demeurer agile en ajustant continuellement ses capacités à sa charge de travail.

« Votre connaissance supérieure des politiques applicables à mon dossier vous a permis de mettre le doigt sur de nombreuses mesures administratives qui ont violé les directives publiées. Cela a produit un résultat favorable pour moi. J'espère qu'aucun autre réserviste n'aura jamais à vivre une situation semblable à celle que j'ai vécue. »

Éloge de la part d'un membre de la Force de réserve à l'égard du travail du Comité de grief des Forces canadiennes après qu'on lui ait accordé un redressement.

« Le Comité a acquis un savoir-faire unique en matière d'examen des griefs militaires et sa contribution au règlement des plaintes au sein des FC est désormais reconnue. Ces fondements solides nous permettent de nous lancer le défi de trouver de nouveaux moyens d'améliorer le système des griefs des Forces canadiennes et d'inciter nos partenaires à en faire de même. »

Le Président, Bruno Hamel

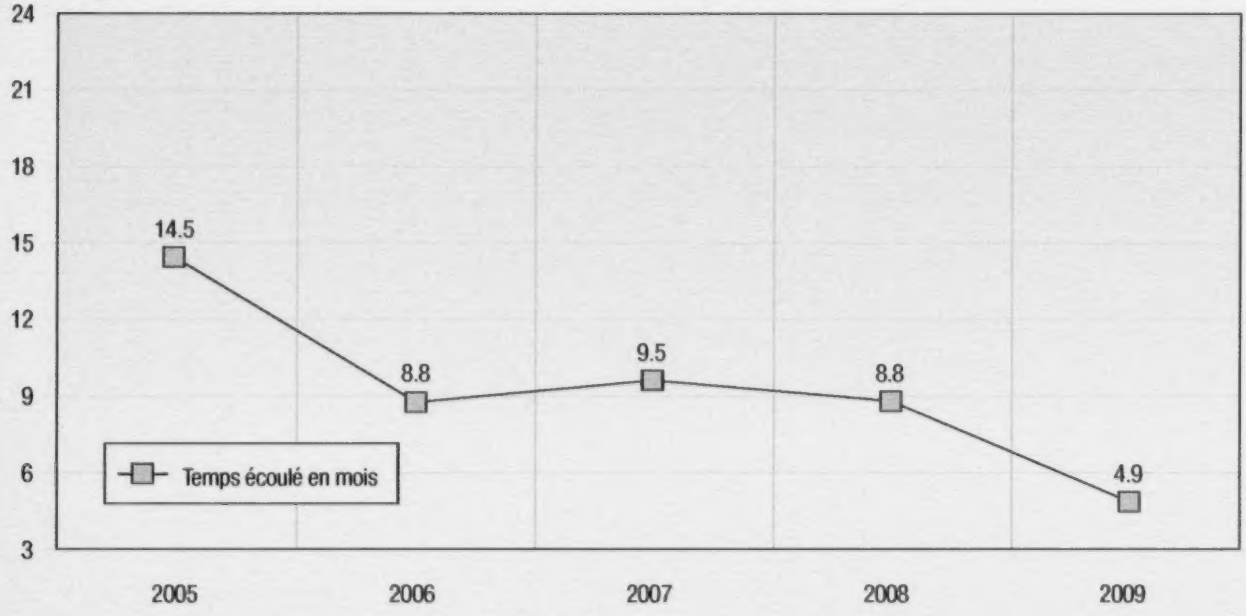
Un examen en temps opportun

Le Comité a établi une norme de productivité moyenne de six mois pour compléter l'examen d'un grief. Les améliorations apportées au cours des dernières années ont permis de rationaliser encore plus les processus et d'améliorer leur efficacité, ce qui a ramené cette moyenne à 4,9 mois pour les griefs reçus et complétés en 2009.

Cette rapidité accrue a diminué l'inventaire des griefs au Comité ce qui réduit considérablement le risque d'arriérés.

La réduction du temps d'examen des dossiers au cours des cinq dernières années est visible dans la figure I.

FIGURE I

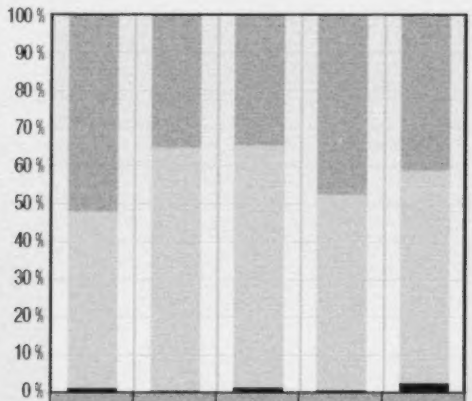


** Remarque : Comme le Comité reçoit des dossiers tout au long de l'année, les dossiers reçus en 2009 n'ont pas tous été conclus au 31 décembre 2009. Ces statistiques seront rajustées dans les rapports futurs de manière à inclure le reste des dossiers de 2009.*

Un examen indépendant

À titre de tribunal administratif, le Comité garde toujours à l'esprit l'obligation fondamentale qui lui incombe d'étudier chaque cas de façon équitable et impartiale. Chaque dossier est étudié avec soin, les questions sont analysées et les éléments de preuve pertinents sont pris en compte, de même que les documents présentés par les plaignants et par les autorités des FC. Chaque cas est analysé selon ses mérites. Le Comité conserve toutefois une vaste bibliothèque des décisions précédentes du CEMD et des conclusions et recommandations pour aider les membres et le personnel du Comité dans le cadre de l'examen d'un dossier. Les griefs visent habituellement des décisions rendues par des autorités des FC et l'approche générale du Comité consiste à examiner à la fois les éléments de preuve et le processus pour garantir que la décision est à la fois raisonnable et correcte. Dans certaines situations, le décideur raisonnable peut avoir plus d'une option à sa disposition (les questions de libération en sont un bon exemple). C'est normalement dans cette catégorie de griefs que le CEMD peut être en désaccord avec le Comité. La figure II ci-dessous présente le nombre de cas dans lesquels le Comité a recommandé d'accueillir ou de rejeter le grief au cours des cinq dernières années.

FIGURE II



	2005	2006	2007	2008	2009
Accueilli – Partiellement accueilli	73	47	34	59	44
Rejeté	67	87	64	65	61
Dossiers sans résultats	1	0	1	0	2

Depuis 2005, le Comité a émis des conclusions et recommandations pour 605 griefs. Dans 42,5 % des cas (257 dossiers), le Comité a recommandé d'accueillir complètement ou partiellement le grief. Le CEMD a jusqu'ici rendu des décisions dans 210 de ces 257 dossiers.

« Le Comité est un élément essentiel du système de règlement des plaintes des Forces canadiennes... L'attente d'un traitement équitable des plaintes fait partie intégrante du moral et de l'esprit de corps... Merci de servir les hommes et les femmes qui servent au Canada et à l'étranger. »

Le chef d'état-major de la Défense, le Général Walter Natynczyk, lors d'une visite aux bureaux du Comité des griefs des Forces canadiennes en septembre 2009.

Valeur ajoutée pour les Forces canadiennes

En plus de renforcer la confiance dans le processus de règlement des griefs des FC et d'en accroître l'équité, le Comité offre une valeur ajoutée à la haute direction, aux décideurs, aux membres des FC et aux plaignants, grâce à l'analyse qu'il effectue et aux explications claires et complètes qu'il fournit lors de l'examen de chaque cas qui lui est renvoyé, peu importe la recommandation qu'il fait au sujet du grief.

Comme le montre la figure III, au cours des cinq dernières années, sur les 210 cas dans lesquels le Comité a recommandé d'accueillir partiellement ou intégralement le grief et dans lesquels le CEMD a rendu des décisions, le CEMD a été d'accord avec le Comité dans 81 % des dossiers. Ce résultat illustre bien la valeur de l'examen indépendant et expert du Comité. Dans les cas où le Comité a recommandé de rejeter le grief, les conclusions et recommandations ont fourni au plaignant ou à la plaignante l'explication détaillée des conclusions du Comité et le fondement sur lequel l'examen qu'il a effectué a validé l'interprétation que les FC ont faite du règlement, de la politique ou de l'ordre en question.

FIGURE III

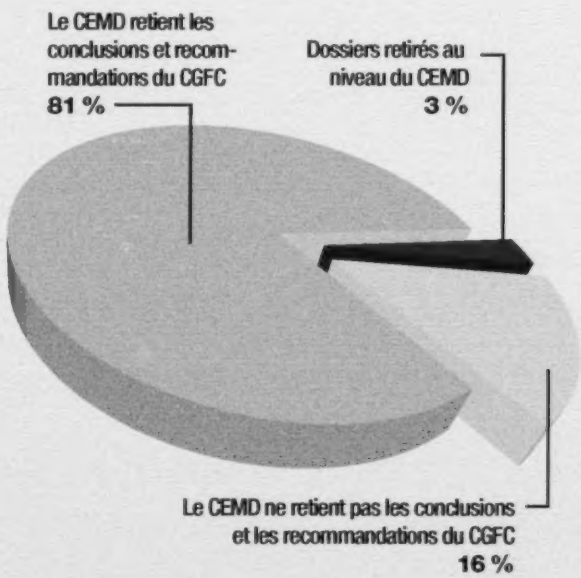


Tableau I

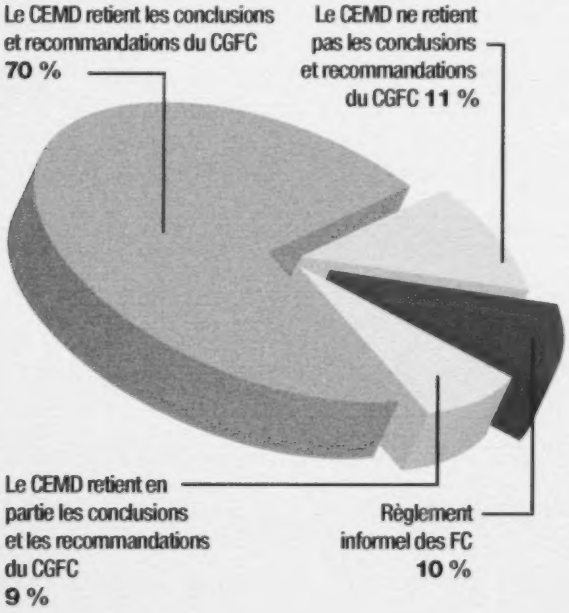
Catégories de griefs	Accueillis	Accueillis partiellement	Retirés dû au règlement informel des FC	Rejetés	Pas du ressort du Comité	Pas sujet à grief	Total
Financiers	14	7	1	24			**46**
Généraux	5	5		14		1	**25**
Harcèlement - discrimination	1	5		6			**12**
Libérations	5	1		17	1		**24**
Total	**25**	**18**	**1**	**61**	**1**	**1**	**107**

Catégories des griefs reçus

La figure IV montre la ventilation, selon la catégorie, des griefs reçus au Comité au cours des trois dernières années (financiers, généraux, harcèlement/discrimination et libérations). En 2009, les griefs sur des questions financières représentaient encore la majorité des griefs.

FIGURE V

82 reçues entre le 1er janvier 2009 et le 31 décembre 2009

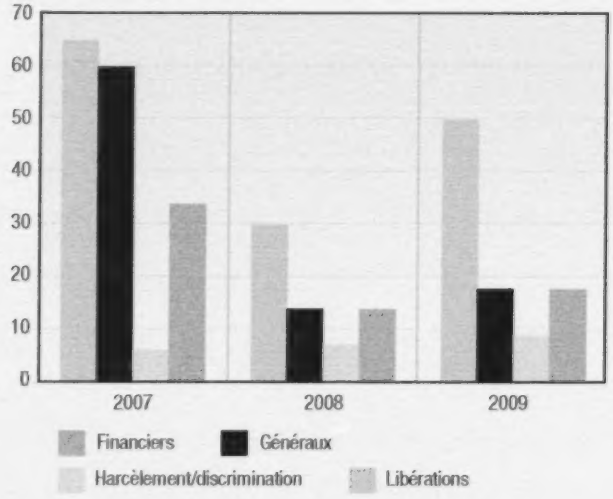


Charge de travail en 2009

Examens menés à terme

Le tableau I présente la ventilation des recommandations faites par le Comité pour les 107 dossiers dont l'examen a été complété en 2009.

FIGURE IV



Décisions du CEMD reçues en 2009

Le Comité a reçu des décisions du CEMD en réponse à 82 griefs. Comme le montre la figure V, le CEMD a retenu totalement ou partiellement 89 % des conclusions et recommandations du Comité, dont 10 % ont été réglés de façon informelle après que le Comité eut communiqué ses conclusions et recommandations au CEMD et aux plaignants.

Sommaires de cas

CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS DU COMITÉ ET DÉCISIONS FINALES

- Dédommagement demandé pour discrimination
- Rétrogradation contraire aux règlements
- Promotion différée suite a l'octroi de contraintes à l'emploi pour raisons médicales
- Date anniversaire de catégorie de prime au rendement contestée
- Changement de grade ayant une incidence sur les règlements et les politiques

DÉDOMMAGEMENT DEMANDÉ POUR DISCRIMINATION

Conclusions et recommandations du Comité

La plaignante soutenait avoir été victime de discrimination en raison de son sexe, plus particulièrement parce qu'elle était enceinte. Elle occupait un poste dans la Force de réserve en service de classe B. À la fin de son mandat de deux ans, un processus de sélection a été enclenché afin de combler le poste pour un mandat de trois ans. La plaignante a posé sa candidature. Il y a eu des entrevues avec deux candidats, dont la plaignante, mais aucun ne s'est vu offrir le poste.

Sachant qu'elle était enceinte de deux mois au moment de l'entrevue, les membres du comité de sélection à l'emploi de l'unité ont demandé à la plaignante si elle pouvait être déployée. Selon la plaignante, la question avait pour but de l'amener à révéler son état de santé.

À l'origine, la plaignante a demandé, en guise de redressement, d'obtenir le poste qui lui avait été refusé et de recevoir, pendant son congé de maternité et son congé parental, les prestations auxquelles elle aurait eu droit si elle avait obtenu le poste. Plus tard, en raison du temps écoulé depuis les faits et du changement de sa situation, elle s'est contentée de demander une indemnité financière.

Dans les affaires de discrimination en matière d'emploi, le plaignant ou la plaignante doit établir, à première vue, qu'il (elle) a été victime de discrimination, après quoi l'employeur doit fournir une explication raisonnable au sujet de la conduite contestée. Le Comité a conclu que la plaignante avait fait cette démonstration et que les FC n'avaient pas fourni une explication raisonnable de la discrimination en cause. Par conséquent, le Comité a conclu que les FC avaient agi de manière discriminatoire à l'égard de la plaignante.

Il a aussi conclu qu'il n'était pas tenu d'appliquer le critère permettant de justifier la pratique discriminatoire parce qu'une politique d'accommodement pour les militaires enceintes était déjà en vigueur au sein des FC.

Le Comité a conclu que les FC avaient, envers la plaignante, l'obligation de bien gérer le concours, qu'elles ne s'étaient pas acquittées de cette obligation et que, en conséquence, la plaignante avait subi des pertes, en particulier des pertes financières, parce qu'elle n'avait pas obtenu le poste pour lequel elle avait postulé.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir le grief et de renvoyer le dossier au Directeur – Droits de la personne et diversité pour qu'il accorde une réparation au terme d'un processus de règlement informel.

RÈGLEMENT INFORMEL

Le Comité a été avisé que la plaignante avait retiré son grief à la suite d'un règlement informel offert par le Directeur – Droits de la personne et diversité.

RÉTROGRADATION CONTRAIRE AUX RÈGLEMENTS

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant occupait un poste à la section des opérations dans une unité d'aviation, lorsqu'il a obtenu une promotion et a reçu une affectation dans une autre unité, en vigueur à partir d'une date donnée. Après sa promotion, mais avant la date d'entrée en vigueur de son affectation, le plaignant a avisé son superviseur qu'il avait postulé à un poste civil et qu'il était possible qu'il demande d'être libéré. Lorsque le plaignant a fait une telle demande, les commandants des deux unités en cause ont décidé, pour des motifs opérationnels, de laisser le plaignant dans le poste qu'il occupait à ce moment jusqu'à ce qu'il soit libéré. Le commandant perdant a expressément demandé des directives à l'agent de carrière du plaignant et a déclaré qu'il veillerait à ce que le plaignant se présente à son nouveau travail si sa promotion était compromise. Toutefois, aucune directive précise n'a été donnée et la promotion du plaignant a été annulée.

Le plaignant a fait valoir qu'il avait été injustement rétrogradé pour ne pas s'être présenté à son nouveau lieu de travail conformément aux exigences du service étant donné que son commandant avait décidé de le garder dans son poste. Il n'était indiqué nulle part dans sa promotion ou dans l'ordre d'affectation ou dans les références applicables que sa promotion effective serait compromise s'il ne se présentait pas à sa nouvelle unité.

À titre de réparation, le plaignant a demandé que sa rétrogradation soit annulée.

L'article 11.02 des *Ordonnances et règlements royaux applicables aux Forces canadiennes* exige que les conditions de promotion établies par le CEMD soient réunies avant la promotion. Dans ce cas, aucune partie ne contestait le fait que le plaignant répondait aux conditions de promotion déterminées par le CEMD. Le Comité a conclu en conséquence que la directive du Directeur général – Recrutement et carrières militaires d'annuler l'instruction de promotion à moins que le membre ne se présente en personne à son nouveau lieu de travail représentait une nouvelle condition déterminée par le Directeur – Carrières militaires (DCM). Elle ne pouvait donc s'appliquer de façon rétroactive, puisque toute nouvelle condition de promotion doit être établie par le CEMD avant cette promotion. Le Comité a conclu que la promotion du plaignant ne pouvait pas être annulée de manière rétroactive parce qu'il n'a pas rempli cette exigence.

Finalement, le Comité a noté que la rétrogradation du plaignant n'a pas été effectuée conformément aux règlements et que, par conséquent, elle était invalide.

Le Comité a recommandé que le CEMD accueille le grief et rétablisse la promotion du plaignant à compter de la date d'entrée en vigueur de cette promotion. Le Comité a également recommandé que les politiques qui exigent que les membres des FC se présentent en personne au travail en tant que condition de promotion, et qui permettent l'annulation de la promotion, ou le retour à un grade inférieur après la promotion, soient révisées.

Décision du chef d'état-major de la Défense

Le CEMD a accepté d'accueillir le grief, mais a exprimé son désaccord à l'égard de la recommandation du Comité concernant la révision des politiques pertinentes.

Le CEMD a déterminé que le plaignant aurait pu se rapporter à sa nouvelle unité après avoir été promu, mais ne l'avait pas fait à la suite d'une entente entre les deux commandants. Le CEMD a aussi conclu qu'une fois qu'une promotion substantive a été octroyée, un retour à un grade inférieur ne peut être effectué que pour des raisons de nature disciplinaire ou pour un manque d'efficacité. Le CEMD a conclu que ce n'était pas le cas dans la situation du plaignant et que, par conséquent, la décision d'annuler la promotion n'était pas raisonnable et contrevenait à la politique en vigueur à ce moment.

Le CEMD a expliqué que des modifications aux politiques concernant les promotions n'étaient pas nécessaires, indiquant qu'il est raisonnable que le DCM annule une directive de changement de grade lorsqu'un membre demande d'être libéré des FC avant que sa promotion n'entre en vigueur. Toutefois, le CEMD a conclu que ce raisonnement ne pouvait s'appliquer à la présente situation étant donné que la promotion était déjà en vigueur avant que le plaignant ne dépose sa demande de libération.

Lorsque les FC accordent des promotions effectives avant que les membres ne se présentent à leur nouveau poste, elles acceptent de facto que certaines personnes, dans certains cas, obtiendront une promotion sans se présenter à leur nouveau poste. Par conséquent, le CEMD a conclu que ce n'est pas l'esprit de la politique, mais sa formulation, qui semble comporter des lacunes. Le CEMD a renvoyé cette importante question au chef du personnel militaire (CPM) à des fins d'examen.

Finalement, le CEMD a conclu que la note de service interne du Directeur général – Carrières militaires (DGCM), qui exige que les membres se présentent en personne à leur nouveau travail pour que la promotion soit en vigueur, limite le *Message général des Forces canadiennes* 073/06 et les conditions de retour à un grade inférieur établies dans l'*Ordonnance administrative des Forces canadiennes* 49-4. Le CEMD a expliqué qu'en acceptant de libérer le plaignant, ce sont les FC, et non le militaire, qui ont mis fin aux conditions de service. Une fois que la décision a été prise, les FC ne peuvent ensuite pénaliser le membre pour avoir exercé son droit. Le CEMD a

par conséquent demandé au CPM de veiller à ce que la note de service interne ne soit plus utilisée.

Le CEMD a décidé que la promotion du plaignant sera rétablie à sa date initiale, et que sa solde et ses niveaux d'ancienneté seront ajustés en conséquence.

PROMOTION DIFFÉRÉE SUITE A L'OCTROI DE CONTRAINTES À L'EMPLOI POUR RAISONS MÉDICALES

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant, un capitaine, a prétendu que sa promotion au grade de major, qui lui avait été annoncée en 2006, n'aurait pas dû être retardée pour la seule raison que des contraintes à l'emploi pour raisons médicales (CERM) lui avaient été attribuées. Le plaignant a fait valoir qu'une fois qu'il avait été décidé de maintenir un militaire en poste, les FC ne pouvaient priver celui-ci d'autres possibilités d'emploi en raison de son invalidité. Le plaignant s'est référé à l'application du Principe de l'universalité de service (PUS) pour tous les membres des FC et a fait valoir que le report de sa promotion constituait une discrimination fondée sur son invalidité.

Comme mesure de redressement, il a demandé la levée du report de sa promotion et une rémunération rétroactive remontant à sa date de promotion initiale.

Malgré le report de sa promotion et le grief qu'il a déposé par la suite, le plaignant a été affecté à un poste de major.

Il n'y a pas eu de décision de l'autorité initiale (AI) parce que le plaignant a refusé d'accorder une prolongation du délai imparti à l'AI pour rendre une décision.

En novembre 2007, le plaignant a reçu des documents se rapportant à l'examen administratif de ses CERM (EA/CERM). Il a présenté des observations, mais les responsables du personnel ne lui ont pas donné signe de vie avant janvier 2009. À ce moment-là, il a été informé que son cas avait été réévalué et qu'il serait maintenu en poste dans les CF sans restrictions professionnelles. Dans l'intervalle, une nouvelle matrice des risques médicaux pour l'EA/CERM avait été mise au point et le plaignant a bénéficié de ce changement de politique.

En 2009, le plaignant a été promu au grade de major avec effet rétroactif remontant à janvier 2008.

Le Comité a conclu que les autorités des FC avaient eu raison de retarder la promotion au moment où elles l'ont fait. Il reste, cependant, que le Comité a aussi conclu que la date d'entrée en vigueur de sa promotion devrait être antidatée à la date initiale de 2006 pour les raisons suivantes :

- Aucune politique ne s'appliquait précisément au cas du plaignant.
- Une décision définitive n'a jamais été rendue au cours du premier processus d'EA/CERM et rien ne prouvait que les observations du plaignant avaient été examinées.
- Le plaignant occupe un poste de major depuis juillet 2006 sans toucher la solde correspondante.
- Les documents de l'EA/CERM n'ont été remis au plaignant qu'après de longs délais.
- Le cas du plaignant semble avoir été mis de côté pendant une longue période en attendant la mise au point de la nouvelle « matrice ».
- Étant donné que le plaignant ne servait pas sous une période d'accommodement, les lignes directrices du Directeur - Services de soutien (Carrières militaires) ne s'appliquaient pas.

Le Comité était d'accord avec le plaignant pour dire qu'un argument juridique pourrait être soulevé à l'égard des limites fixées à l'emploi d'un membre des FC dont les CERM contreviennent au PUS, mais qui est maintenu en service. Bien qu'il n'ait formulé aucune recommandation précise à ce sujet, le Comité a suggéré au CEMD de saisir cette occasion pour examiner les politiques de FC en matière de promotions afin de veiller à ce qu'elles respectent la *Loi canadienne sur les droits de la personne*.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir le grief et de fixer la date d'entrée en vigueur de la promotion du plaignant à la date initiale de 2006.

Décision du chef d'état-major de la Défense

L'autorité de dernière instance (ADI) a accepté les conclusions du Comité et sa recommandation d'accueillir le grief.

Selon l'ADI, bien que la promotion du plaignant au grade de major ait été reportée, son affectation à un poste exigeant le grade de major ne l'a pas été. L'affectation du plaignant à un poste de grade supérieur laissait présumer qu'il serait promu.

L'ADI a aussi déterminé que compte tenu des restrictions permanentes du plaignant, il était raisonnable de s'attendre à ce que l'EA/CERM soit fait en temps opportun de manière à ce que la question de la promotion du plaignant ne traîne pas en longueur.

L'ADI a ordonné au DGCM de promouvoir le plaignant au grade de major, avec une date d'entrée en vigueur fixée en 2006, correspondant au message de promotion initial.

Étant donné qu'elle se préoccupait du report de promotion et d'affectation à des postes d'un grade supérieur de personnes attendant les résultats d'une EA/CERM, l'ADI a aussi demandé au DGCM d'examiner cette question pour vérifier s'il y avait des effets systémiques et discrétionnaires et, s'il y a lieu, de fournir des directives claires pour s'assurer qu'une démarche uniforme et légale est mise en place.

DATE ANNIVERSAIRE DE CATÉGORIE DE PRIME AU RENDEMENT CONTESTÉE

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant a été enrôlé comme pilote (non formé) le 1er mai 1998. En conséquence, il a été considéré comme un officier du service général (OSG) aux fins de la détermination de sa solde jusqu'à ce qu'il obtienne son brevet de pilote le 18 janvier 2002. À cette date, le plaignant a été promu au grade de capitaine, une promotion ayant pris effet le 1er mai 2001. Il a reçu une solde rétroactive de capitaine (solde de base) OSG entre le 1er mai 2001 et le 18 janvier 2002, date à laquelle sa solde a été rajustée à celle de capitaine (solde de base) pilote.

Le 6 juin 2006, le plaignant a été informé qu'une erreur avait été commise relativement à l'établissement de la date anniversaire de sa catégorie de prime de rendement (CPR). On lui a expliqué qu'on avait calculé à tort sa CPR à compter de la date de sa promotion au grade de capitaine et non à compter de la date à laquelle il avait reçu son brevet de pilote. À cause de cette erreur, sa prime au rendement était augmentée huit mois trop tôt chaque année. Une somme de 12 746,37 $ avait ainsi été payée en trop, et des démarches en vue d'en obtenir le remboursement avaient été entreprises.

Le plaignant prétendait que la date anniversaire de sa CPR aurait dû être la date à laquelle il était devenu capitaine et non la date à laquelle il avait obtenu son brevet de pilote. Il prétendait également que les retards du régime de formation l'avaient pénalisé pendant une période de huit mois et qu'il ne devait pas être désavantagé davantage par l'établissement d'une date anniversaire de CPR plus éloignée.

L'autorité initiale (AI) a rejeté le grief. Elle a expliqué que le règlement régissant les primes de rendement prévoyait qu'un militaire qui possède les compétences requises par son groupe professionnel militaire doit être rémunéré conformément au tableau des soldes applicable et avoir droit à une prime au rendement.

Le Comité a conclu que les règlements financiers non ambigus doivent être respectés. En conséquence, le plaignant avait satisfait aux exigences applicables pour avoir droit à la CPR suivante. Le Comité a conclu que le plaignant avait satisfait à la norme de rendement applicable pour la période suivant la date de prise d'effet de sa promotion, et non seulement à compter de la date d'obtention de son brevet de pilote.

En ce qui concerne les retards touchant la formation, le Comité a conclu que l'AI avait pris en compte, de manière équitable, toutes les observations particulières présentées à ce sujet par le plaignant, et que le préjudice causé à celui-ci par les retards touchant sa formation au pilotage avait été raisonnablement corrigé avant que la question de la CPR ne se pose.

Le Comité a recommandé au CEMD d'accueillir le grief.

Décision du chef d'état-major de la Défense

Le CEMD a accepté les conclusions du Comité et sa recommandation d'accueillir le grief. Il a indiqué dans sa décision que la date anniversaire de la CPR du plaignant n'aurait pas dû être modifiée. La *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* 204.015 ne donne ni définition des critères normalisés, ni indication selon laquelle le membre doit être qualifié pour son poste ou obtenir une qualification précise pour son poste au cours d'une période donnée. Toutefois, le CEMD a conclu que les retards dans la formation n'avaient aucune incidence à l'égard de l'établissement de la date de début de la période de douze mois du plaignant aux fins de l'octroi des primes au rendement.

Le CEMD a accepté la recommandation du Comité de procéder à un examen des dossiers de solde des autres pilotes des FC dont les dates anniversaires de la CPR peuvent avoir été modifiées de la même manière que ce qui a été fait dans le cas du plaignant, et de corriger ces dates au besoin. Toutefois, comme cette mesure n'est pas visée expressément par le grief, le CEMD l'a traitée séparément auprès des autorités compétentes.

CHANGEMENT DE GRADE AYANT UNE INCIDENCE SUR LES RÈGLEMENTS ET LES POLITIQUES

Conclusions et recommandations du Comité

Le plaignant, un sergent (sgt) en congé de cinq ans de la fonction publique (FP) effectuait une période de service de réserve de classe B (svc cl B) devant se terminer le 31 mars 2008. À la fin de 2007, il a présenté sa candidature pour un poste opérationnel dans la première rotation de la Force opérationnelle en Afghanistan de 2008 (TFA 1-08) en svc cl C. Le poste avait été annoncé pour le grade le plus élevé/grade le moins élevé de sgt/caporal -chef (cplc). Le plaignant était le seul candidat et a été accepté au grade de sgt. À la suite de cette acceptation, le plaignant n'a ni reposé sa candidature pour le poste de svc cl B à temps plein qu'il occupait ni tenté de retourner à la FP.

Quatre jours avant la date à laquelle il devait partir pour l'instruction préalable au déploiement, le plaignant a été informé que le grade pour le poste de la TFA 1-08 avait été réduit au *grade le plus élevé/grade le moins élevé de cplc/cplc*. À ce moment-là, son poste à la FP avait été comblé, tout comme l'avait été le poste de svc cl B qu'il occupait. Étant donné que le svc cl C n'avait pas encore été officiellement autorisé, il a participé à l'instruction préalable au déploiement à son grade effectif de sgt. Son svc cl C a été autorisé 38 jours plus tard au grade de cplc rétroactivement au jour de son départ de son unité d'appartenance. Le plaignant a expliqué que la seule raison pour laquelle il avait accepté les conditions d'un poste à un grade diminué était qu'autrement sa maison aurait été saisie en raison d'un manque de revenus pour payer l'hypothèque.

À titre de mesure de redressement, le plaignant a demandé que son poste à la TFA 1-08 soit modifié pour être porté au grade de sgt ou qu'on lui accorde la priorité pour combler un autre poste de sgt à la TFA 1-08.

L'autorité initiale (AI) n'a pas accepté l'allégation du plaignant selon laquelle il aurait été retourné à un grade inférieur avec une perte de salaire et de privilèges et elle a rejeté le grief. L'AI a ajouté que le plaignant aurait pu refuser le poste en tout temps au cours des 42 jours entre la notification de la modification du grade et l'autorisation du svc cl C.

Avant d'être renvoyé au Comité, le grief a été examiné par le Directeur général – Autorité des griefs de Forces canadiennes (DGAGFC). Dans un synopsis préparé par un analyste du DGAGFC, ce dernier a recommandé de rejeter le grief parce que le plaignant avait eu 42 jours entre la notification et l'autorisation du svc cl C pour chercher un autre poste et qu'il avait finalement choisi d'accepter celui de cplc.

Le Comité n'a contesté ni les faits ni l'exactitude technique des positions de l'AI et du personnel du DGAGFC. Toutefois, le Comité a estimé que cette affaire ne portait pas sur une question juridique ou de politique. Il s'agissait plutôt d'un cas où il fallait faire la bonne chose pour ce plaignant dans sa situation particulière.

Le Comité a conclu que l'avis de changement de grade du poste qui a été fourni au plaignant n'était ni raisonnable ni suffisant dans les circonstances pour permettre au membre de reconsidérer son emploi au sein de la TFA 1-08. Il n'était pas non plus compatible avec les valeurs des FC.

Le Comité a conclu que la situation du plaignant satisfaisait aux exigences de la politique d'emploi en svc cl C pour être surclassée au grade de sgt dans la position qu'il a occupée à la TFA 1-08 et que le CEMD pouvait ordonner que le poste du plaignant à la TFA 1-08 soit surclassé.

Le Comité a signalé que l'article 9.08 des *Ordonnances et règlement royaux applicables aux Forces canadiennes* prévoit que le svc cl C au cours d'une opération comprend le déplacement jusqu'au lieu d'instruction préalable au déploiement ainsi que l'instruction elle-même. En outre, la Directive 20/04 du Chef du personnel militaire (Administration du svc cl A, B et C) exige que le svc cl C ne soit pas entrepris avant d'avoir été officiellement accepté par le membre et qu'un message d'autorisation n'ait été émis. La directive prévoit également que le svc cl C n'est pas autorisé rétroactivement à moins qu'il n'y ait eu une erreur. Or, dans le présent cas, le plaignant a exécuté son instruction préalable au déploiement en svc cl B, et le svc cl C a été autorisé rétroactivement 38 jours plus tard. Le Comité a trouvé que cela posait problème.

Le régime de rémunération et d'avantages sociaux diffère pour les réservistes en svc cl B et en svc cl C. La plus importante différence est la prestation de décès : le réserviste en svc cl C participe à la prestation supplémentaire de décès représentant 24 mois de solde, non imposable, tandis que le réserviste en svc cl B est couvert par une gratification de décès – Force de réserve représentant 20 mois de solde, imposable. Bien que ne l'ayant pas calculé exactement dans ce cas, le Comité a estimé qu'avec les taux marginaux d'imposition existants, le (la) conjoint(e) d'un(e) réserviste en svc cl B recevrait, en cas de décès du militaire, une indemnisation beaucoup plus réduite que celle que recevrait le (la) conjoint(e) d'un militaire en svc cl C.

Bien qu'il s'agisse d'un cas unique, le Comité a considéré que cette question était suffisamment grave pour la porter à l'attention du CEMD afin qu'il puisse s'assurer que le svc cl C futur pour les opérations soit correctement administré et autorisé conformément au règlement et à la politique.

Le Comité a recommandé que le grief soit accueilli et que le CEMD ordonne que le plaignant soit surclassé dans le poste TFA 1-08 à son grade effectif de sgt à partir de la date à laquelle il s'était rendu à l'endroit où avait lieu l'instruction préalable au déploiement et pour la durée de son svc cl C.

Décision du chef d'état-major de la Défense

L'Autorité de dernière instance (ADI) était d'accord avec la recommandation du Comité d'accueillir le grief. Elle a ordonné que le rang du plaignant lors de son svc cl C dans la TFA 1-08, incluant la période préalable au déploiement, soit changé de cplc à sgt, que son sommaire de dossier du personnel militaire soit modifié, et que sa solde et ses avantages soient recalculés pour tenir compte de ces changements. L'ADI a également ordonné que le plaignant se voit réattribuer son étoile générale de campagne reflétant son rang de sergent.

Recommandations systémiques

EN EXAMINANT LES GRIEFS…

… le Comité constate parfois que les recommandations qu'il fait au sujet d'une politique ou d'un règlement peuvent toucher plus d'un militaire. Le cas échéant, le Comité informe le chef d'état-major de la Défense de l'existence potentielle d'un problème plus étendu. Nous présentons ci-dessous des synopsis de cas types et les recommandations connexes du Comité. Le lecteur peut trouver la liste complète sur le site Internet du Comité.

SUJET	Situations impliquant plusieurs politiques applicables
Question et recommandation	Le Comité a examiné le cas d'un plaignant trouvé coupable de violences conjugales, pour lesquelles il a écopé d'une peine de prison. Le Comité a noté que deux politiques des Forces canadiennes, la *Directive et ordonnance administrative de la défense* (DOAD) 5044-4 – Violence en milieu familial, et l'Ordonnance administrative des Forces canadiennes (OAFC) 15-2 - Libération, concernant l'emprisonnement, s'appliquaient à la situation. Parce qu'il y a eu emprisonnement, le commandant (cmdt) devait soumettre une recommandation pour la rétention ou la libération du membre en vertu de l'OAFC, ce qu'il a omis de faire. En même temps, la DOAD 5044-4 confère un pouvoir considérable au cmdt lorsqu'un membre est impliqué dans la violence conjugale. Le Comité était d'avis qu'une ligne de conduite claire lorsque des membres sont emprisonnés après avoir été reconnus coupables de violence conjugale était requise, tant pour la chaîne de commandement que pour les autorités de l'administration du personnel du quartier général de la Défense nationale. ***Le Comité a recommandé au CEMD de demander des précisions ou la modification de la politique afin de disposer d'indications claires dans les cas où ces deux éléments, la violence en milieu familial et l'emprisonnement au civil, se retrouvent.***
Décision de l'autorité de dernière instance	En attente
Résultat	Non disponible

SUJET	Administration de la Prime de service à l'étranger et de la Prime de service à l'étranger – opérations
Question et recommandation	En juillet 2007, le plaignant a été affecté à l'extérieur du Canada, avec ses personnes à charge. À l'époque, il touchait la Prime de service à l'étranger (PSE) conformément aux *Directives sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS). De mai à septembre 2008, il a été temporairement affecté à un déploiement opérationnel, ce qui lui a donné le droit de toucher la Prime de service à l'étranger – opérations (PSE OPS), également conformément aux DRAS. Pendant son déploiement opérationnel, le montant de sa PSE a été réduit conformément à une note de service de la Directrice - Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) (1611-10.3.04 (0298/05) (DRASA 4) 23 août 2005). Le Comité a estimé que les dispositions de la note de service de la DRASA au sujet du calcul de la PSE et de la PSE OPS étaient incompatibles avec les dispositions des DRAS. En particulier, contrairement au paragraphe 10.14.02(14) des *Directives sur le service militaire à l'étranger*, la DRASA, dans sa note de service, prétendait réduire le montant de la PSE de la quote-part du militaire et modifier les catégories utilisées dans les DRAS, au lieu d'ajuster la PSE à la taille de la famille du militaire. En outre, le mémo de la DRASA prévoyait l'ajustement du paiement de PSE à partir du premier jour où le militaire arrivait à son poste opérationnel, plutôt qu'à partir du 26e jour de rémunération de l'absence. Le fait que la PSE et la PSE OPS continuaient d'être approuvées et réduites conformément à la note de service de la DRASA, bien que ces indemnités devaient clairement être régies par les DRAS, préoccupait le Comité. Remarquant qu'une modification des DRAS avait été entreprise afin de refléter le contenu de la note de service de la DRASA, le Comité a indiqué qu'il n'était pas convaincu que le nouveau régime proposé permettrait de traiter d'une manière juste les militaires ayant des personnes à charge alors qu'ils sont déployés pendant leur affectation dans des pays étrangers. Selon le Comité, les dispositions actuelles des DRAS au sujet des PSE et des PSE OPS semblent parfaitement justes et équilibrées. ***Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner un examen des changements que la DRASA propose d'apporter aux PSE et aux PSE OPS afin de vérifier si ces changements sont nécessaires. S'il est décidé que des changements s'imposent, le Comité a recommandé que les Forces canadiennes collaborent d'urgence avec le Conseil du Trésor (CT) afin de modifier les dispositions applicables, de manière à régulariser l'administration de ces indemnités financières conformément aux règlements pertinents du CT.***
Décision de l'autorité de dernière instance	En attente
Résultat	Non disponible

SUJET	Administration des frais d'absence du foyer
Question et recommandation	Le plaignant, un militaire divorcé ayant la garde partagée (50-50) de ses enfants selon une entente approuvée par le tribunal, a été affecté de Halifax à Ottawa avec restriction imposée (RI). Par conséquent, des frais d'absence du foyer (FAF) lui ont été accordés. Avant que la RI ne soit autorisée, la question de la garde partagée (50-50) du plaignant avait été discutée avec le Directeur - Carrières militaires (DCM). Une opinion juridique ainsi que l'avis de la directrice - Rémunération et avantages sociaux (Administration) (DRASA) avaient également été demandés. En conséquence, le DCM a ordonné que si le plaignant pouvait démontrer l'existence d'une entente de garde partagée, une RI pourrait être autorisée. Ce qui a été fait. Plus d'un an plus tard, la DRASA a expliqué au plaignant qu'il n'avait pas droit à la RI ou aux FAF parce que ses enfants ne vivaient pas avec lui à plein temps, tel que prévu dans l'Aide-mémoire de la DRASA 3. L'autorité initiale, la directrice générale - Rémunération et avantages sociaux (DGRAS) a reconnu que l'expression « demeure normalement » prévue dans la *Directive sur la rémunération et les avantages sociaux* (DRAS) 209.997 pouvait être mal interprétée, mais que l'Aide-mémoire du DRASA 3 indiquait clairement que les enfants du plaignant devaient habiter avec lui à temps plein. Le Comité a noté que l'Aide-mémoire de la DRASA 3 expliquait qu'il modifiait les indemnités FAF en se fondant sur une approbation de principe du Conseil du Trésor (CT). Le Comité a conclu que l'exigence de la résidence à temps plein stipulée dans l'Aide-mémoire de la DRASA ne se limitait pas à compléter la DRAS, mais qu'en fait, il imposait des limites aux indemnités autorisées par le CT, une mesure qui, selon les articles 12 et 13 de la *Loi sur la défense nationale*, ne peut être prise sans l'approbation officielle du CT. Le Comité a fait remarquer qu'outre le présent grief, il avait reçu récemment d'autres griefs indiquant que l'Aide-mémoire de la DRASA 3 avait été utilisé pour limiter des indemnités approuvées par le CT. ***Le Comité n'était pas en désaccord à l'égard de l'intention de la DRASA de limiter le versement de FAF aux militaires qui ont la garde de leurs enfants à temps plein. Toutefois, il a recommandé au chef d'état-major de la Défense d'ordonner l'examen approfondi de la politique et la soumission d'observations au CT concernant les FAF afin de régler clairement la question d'éligibilité ou non à des FAF par le biais d'un règlement approprié. Le Comité a également recommandé que l'examen aborde aussi les cas des militaires qui ont des ententes de garde partagée.*** ***Le Comité a recommandé au CEMD de veiller à ce que des directives claires soient communiquées à la DRASA et aux autorités approbatrices de la RI au sujet des circonstances dans lesquelles des RI, et les FAF qui y sont liés, peuvent être approuvées.*** ***Le Comité a recommandé au CEMD d'ordonner qu'il soit mis fin à la pratique d'apporter des changements à un règlement autorisé par le CT avant d'avoir obtenu une approbation officielle.***
Décision de l'autorité de dernière instance	En attente
Résultat	Non disponible

Tableau financier

Dépenses prévues 2009-2010

(en dollars)

Salaires et autres frais associés au personnel	2 842 583
Cotisation au régime d'avantages sociaux des employées	483 239
Sous-total	3 325 822
Autres dépenses opérationnelles	2 031 112
Total des dépenses prévues	**5 356 934**

Au 31 décembre 2009. Les dépenses réelles seront différentes des dépenses prévues.

Membres et employés du Comité

Président

Bruno Hamel

M. Hamel a été nommé président du Comité le 2 mars 2009. Officier retraité des FC, il possède une longue et vaste expérience du processus de règlement des griefs militaires, ayant été pendant de nombreuses années analyste principal des griefs puis directeur – Griefs spéciaux (Renseignements et enquête) au bureau du directeur général – Autorité des griefs des Forces canadiennes. Il a aussi occupé le poste de directeur général des opérations au Bureau de l'ombudsman pour le MDN et les FC.

Vice-président à temps plein

James Price

M. Price met à contribution la vaste expérience qu'il a acquise comme officier des FC dans tous les domaines liés au droit militaire, notamment le système de justice militaire, le droit international et le droit opérationnel. Après avoir servi comme assistant du juge-avocat général en Europe, il a été nommé juge militaire et a ainsi présidé des procès portant sur des infractions militaires et des infractions au *Code criminel du Canada*.

Vice-président à temps partiel

Denis Brazeau

M. Brazeau est retraité des FC après trente ans de service, dont de nombreuses affectations à l'étranger et comme chef d'état-major du *Secteur du Québec de la Force terrestre*. Il a été fait officier de l'Ordre du mérite militaire par la gouverneure générale en 2004.

Membre à temps partiel

Carina Anne De Pellegrin

M^me^ De Pellegrin est juriste, ancienne officier de génie aéronautique des FC et diplômée du Collège militaire royal du Canada. Elle a aussi fourni des conseils sur le règlement de plaintes en matière de droits de la personne devant les commissions canadienne et ontarienne des droits de la personne.

Membre à temps partiel

Michael Auger

Officier d'artillerie à la retraite, M. Auger a été chef du Projet de révision de la structure des groupes professionnels militaires et a servi comme chef de cabinet du sous-ministre adjoint (ressources humaines – militaires). Il assume actuellement le rôle de mentor pour les officiers subalternes qui fréquentent le Collège d'état-major des Forces terrestres canadiennes.

Membre à temps partiel

Frederick Blair

Avocat militaire principal à la retraite, M. Blair a été admis au barreau de l'Ontario en 1970. Il a plus tard occupé différents postes au sein du bureau du juge-avocat général et a été affecté en Europe en tant que conseiller juridique principal.

Forts de leurs expériences professionnelles variées et de leurs vastes connaissances, les employés du Comité travaillent ensemble pour remplir le mandat du CFGB et pour concrétiser sa vision.

Communiquer avec nous

Comité des griefs des Forces canadiennes

60, rue Queen
10e étage
Ottawa (Ontario)
K1P 5Y7

cgfc-cfgb@cgfc.gc.ca

613-996-8529
Sans frais : 1-877-276-4193
ATS : 1-877-986-1666
Télécopieur : 613-996-6491
Sans frais : 1-866-716-6601

www.cgfc-cfgb.gc.ca